

УДК 331.105.44

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНО–ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ОДНО ИЗ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Д.С. Уздякин

Белорусский государственный экономический университет, uzdmityri@tut.by

В Республике Беларусь в последние годы выстроена четкая система коллективно–договорного регулирования трудовых отношений.

Коллективно–договорное регулирование трудовых отношений – форма реализации принципов социального партнерства в социально–трудовой сфере, предполагающая проведение коллективных переговоров и заключение соглашений (коллективных договоров) по вопросам труда между сторонами социального партнерства на всех уровнях управления. Эта форма позволяет согласовывать интересы сторон, выражает необходимость социального мира как одного из основных условий политической и экономической стабильности.

В качестве основы коллективно–договорного регулирования трудовых отношений в нашей республике выступает Генеральное соглашение на 2016–2018 гг., которое было подписано 16 декабря 2015 г. между Правительством, республиканскими объединениями профсоюзов и нанимателей. От Правительства документ подписал Заместитель Премьер–министра В. И. Семашко, от республиканских объединений нанимателей – Председатель республиканской ассоциации предприятий промышленности «БелАПП» А. А. Харлап, от профсоюзов – Председатель ФПБ М. С. Орда [1].

Оценивая принятый документ, Председатель ФПБ М. С. Орда подчеркнул: «В нем предусмотрены ключевые меры по обеспечению должного уровня социальной защищенности работников, соблюдению их трудовых прав и гарантий, созданию безопасных условий труда, а также действенный механизм контроля за выполнением данных мер». По словам лидера национального профцентра, абсолютное большинство пунктов нового соглашения взято из предыдущего документа, доказавшего свою состоятельность. Вместе с тем в трехсторонний нормативный акт включен ряд принципиально важных новшеств. В частности, меры по социальной поддержке безработных, требование не допускать снижения зарплаты работников при введении новых условий оплаты труда, а также норма о выплате заработной платы не реже двух раз в месяц, как правило, не позднее 25-го числа и другие положения. «Уверен, что принятие названных мер сделает новое Генеральное соглашение максимально рабочим, поможет защитить работников и повысит уровень социального партнерства», – подвел итог М.С. Орда [2].

Сторонами коллективно-договорного процесса являются соответствующие работодатели (их представители) и представительные организации (органы) работников. Интересы работников представляют в первую очередь профессиональные союзы, так как участие иных представителей (представительных органов) работников в коллективно-договорном регулировании в настоящее время не получило широкого распространения на практике. При этом следует отметить, что возможность их массового появления в условиях, когда законодательство предоставляет работникам права на свободное объединение и реальную возможность для создания профсоюзной организации, невелика.

Коллективно-договорным регулированием трудовых отношений охвачено 98,1% работников организаций, где созданы первичные профсоюзные организации. В отраслях экономики республики по состоянию на 1 января 2016 г. заключено 16864 коллективных договоров (в том числе в 2015 году заключено впервые 424), действие которых распространяется на 18262 организации. Гарантии и льготы через коллективные договоры распространяются на 3,57 млн. работников, пенсионеров, студентов и учащихся. Помимо Генерального соглашения по инициативе профсоюзов трудовые и социально-экономические отношения в республике регулируют 6 областных и одно столичное, 50 республиканских тарифных, 49 областных тарифных, 255 районных, городских тарифных и 116 местных соглашений [3].

Таким образом, на основе Генерального соглашения заключаются отраслевые (тарифные) и местные (территориальные) соглашения, оговаривающие темпы экономического развития, социальные гарантии работникам отдельных отраслей и регионов. В эти соглашения, как правило, закладываются еще более высокие гарантии для работников. На уровне предприятий заключаются коллективные договоры между первичной профсоюзной организацией и нанимателем.

Значение коллективных договоров в Республике Беларусь с каждым годом возрастает, так как именно благодаря этой форме взаимодействия профессиональных союзов и нанимателей решаются многие вопросы защиты трудовых прав и социально-экономических интересов работников. Коллективный договор выполняет несколько функций: конкретизирует правовые нормы, содержащиеся в нормативно-правовых актах; повышает гарантии трудовых прав работников; восполняет пробелы, имеющиеся в праве; осуществляет воздействие на формирование правосознания работников и работодателей и содержание государственного регулирования в сфере труда.

Вместе с тем, современный этап развития нашего общества требует повышения значения коллективного договора по той причине, что коллективные договоры заключаются в основном на крупных предприятиях, где активно действуют профсоюзные организации, а работодатели малого и среднего бизнеса не желают иметь коллективного договора, так как из-за заключения коллективного договора они получают для себя определенные ограничения и обременения, а для работников, наоборот, устанавливаются повышенные социальные гарантии.

Особой проблемой коллективных договоров является содержание раздела, где устанавливаются формы и размеры оплаты труда. Ведь именно в коллективном договоре должны быть указаны все стимулирующие и компенсационные надбавки, а также установлены повышающие коэффициенты для работников, которые прежде должны обсуждаться на собраниях трудовых коллективов. Сложно оценить труд работника по своему усмотрению возникает у многих руководителей, чему явно способствует отсутствие в организации профсоюзной организации и, как следствие, коллективного договора. В результате в некоторых организациях заработная плата у работников реально снизилась за счет корректировки надбавок и коэффициентов в меньшую сторону, но при этом заработная плата у руководителей выросла.

В современных условиях профессиональным союзам необходимо поднимать роль коллективного договора, добиваться, чтобы в каждом трудовом коллективе он стал инструментом обеспечения стабильности. Однако практика показывает, что сам факт заключения коллективного договора (соглашения) еще не говорит о реальной возможности эффективного регулирования социально-трудовых отношений на предприятии либо в отрасли или регионе.

Реальная эффективность этого процесса определяется, прежде всего, характером устанавливаемых договоренностей (могут ли они изменить положение работников в лучшую сторону) и степенью их реализации. Количество заключаемых договоров и соглашений также не гарантирует качества их исполнения. Проблема заключается не только в наличии или отсутствии договора в организации, но и в том, что конкретно закреплено в договоре, какую ответственность он предусматривает за невыполнение сторонами взятых на себя обязательств.

Также существенным недостатком содержания большинства коллективных договоров и соглашений является нехватка в них обязательств, представленных количественными показателями или нормативами, характеризующими те или иные аспекты развития социально-трудовой сферы на соответствующем предприятии или в отрасли. Поэтому белорусским профессиональным союзам и их объединениям необходимо стремиться к обеспечению наличия в коллективных договорах и соглашениях не пустых или воспроизводящих нормы действующего законодательства обязательств, а значащих обязательств, то есть тех, которые конкретизируют и дополняют нормы закона, способствуют развитию и совершенствованию социально-трудовых отношений, поднимают их на более высокий уровень.

Список использованных источников:

1. Правительство, наниматели и профсоюзы подписали Генеральное соглашение на 2016–2018 гг. [Электронный Ресурс]. – Режим доступа : <http://www.government.by/ru/content/6153>. – Дата доступа : 16.02.2017.
2. Базис партнерства [Электронный Ресурс]. – Режим доступа : http://fpb.by/ru/menu_left/news?id=10675. – Дата доступа : 19.11.2016.
3. Социальное партнерство [Электронный Ресурс]. – Режим доступа : http://1prof.by/about/social_part/. – Дата доступа : 15.03.2017.